

V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 2006-2007

23 januari 2007

ONTWERP VAN DECREET

**houdende instemming met het verdrag nr. 156
betreffende gelijke kansen voor en gelijke behandeling van
mannelijke en vrouwelijke werknemers: werknemers met gezinsverantwoordelijkheid,
aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie
tijdens haar zevenenzestigste zitting in Genève op 23 juni 1981**

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Algemene inleiding

De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) werd opgericht in 1919 tijdens de Vredesconferentie van Versailles. De opdracht van de IAO bestaat in het verbeteren van de sociale toestand van de werknemers en is gebaseerd op de overtuiging dat duurzame en universele vrede niet kan bestaan zonder sociale gerechtigheid. Het belangrijkste kenmerk van de IAO is haar tripartisme: de IAO is de enige internationale organisatie waarin werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en regeringen samen zetelen. De IAO telt 179 leden en heeft de klassieke structuur van een gespecialiseerde instelling van de Verenigde Naties (VN): een algemene vergadering (de Internationale Arbeidsconferentie), een beheerraad en een secretariaat (het Internationaal Arbeidsbureau).

Tot de belangrijkste activiteiten van de IAO behoren het vastleggen van internationale arbeidsnormen en het toezien op de implementatie van deze normen. De arbeidsnormen van de IAO nemen de vorm aan van conventies of aanbevelingen. De conventies zijn internationale verdragen, bindend voor de IAO-lidstaten die ze ratificeren. De aanbevelingen zijn niet-bindende instrumenten, bedoeld als richtlijnen voor het nationale beleid. De IAO heeft al 187 conventies en 198 aanbevelingen aangenomen. Eind november 2006 heeft België 95 conventies geratificeerd. Daarvan zijn 76 conventies nog in werking.

2. Het doel en de algemene draagwijdte van het verdrag

Op 23 juni 1981 werd verdrag nr. 156 betreffende gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers: werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie.

Het verdrag heeft tot doel de werkelijke gelijkheid van kansen en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers en meer bepaald werknemers met gezinsverantwoordelijkheid te bevorderen. Het is van toepassing op alle werknemers en alle takken van de economische bedrijvigheid, ongeacht of ze behoren tot de openbare of de particuliere sector en ongeacht of ze al dan niet op winst gericht zijn. De vermelde gezinsverantwoordelijkheid heeft niet

alleen betrekking op afhankelijke kinderen maar ook op andere zorgbehoevende gezinsleden van de werknemers.

Het verdrag streeft ernaar dat er geen discriminatie plaatsvindt en dat er in de mate van het mogelijke geen conflict ontstaat tussen de professionele en de familiale verantwoordelijkheid wat betreft de opleiding voor en de voorbereiding tot de tewerkstelling, het bekomen van een betrekking, arbeidsvoorwaarden, bevordering, eventuele ontslagen en toepassing van de sociale zekerheid.

Het verdrag beperkt zich niet tot het aanmoedigen van het opstellen, het toepassen of het aanpassen van rechtsregels of financiële mechanismen op bovenvermelde gebieden. Het verzoekt de overheid ook om de specifieke behoeften van werknemers met gezinsverantwoordelijkheid in acht te nemen bij het opzetten van plaatselijke en regionale collectieve voorzieningen en bij het organiseren van maatschappelijke dienstverlening, zoals diensten en instellingen voor kinderopvang en gezinszorg.

Het verdrag wil ook bereiken dat de overheid de voorlichting en de opvoeding ontwikkelt op grond van de nieuwe principes inzake gelijkheid van mannen en vrouwen die door het verdrag onderschreven worden.

Het verdrag strekt tot de bevordering van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen met gezinsverantwoordelijkheid en het erkent de noodzakelijkheid van een effectieve gelijkheid van kansen en van een gelijke behandeling tussen de werknemers met gezinsverantwoordelijkheid en de andere werknemers.

Ten slotte kan gewezen worden op de grote flexibiliteit van het verdrag en de mogelijkheid om het in fasen toe te passen, onverminderd het feit dat de te nemen maatregelen op de werknemers van beide geslachten van toepassing moeten zijn of in ieder geval evenwaardige gevolgen moeten hebben.

3. Artikelsgewijze bespreking van het verdrag

Het verdrag bevat 19 artikelen.

Artikel 1 definieert ‘werknemers met gezinsverantwoordelijkheid’, namelijk mannelijke en vrouwelijke werknemers met verantwoordelijkheden voor leden van hun onmiddellijke familie, waar die verantwoordelijkheden hun mogelijkheden beperken om econo-

mische activiteiten voor te bereiden, aan te vangen, eraan deel te nemen of vooruit te laten gaan. De vermelde gezinsverantwoordelijkheid heeft niet allen betrekking op afhankelijke kinderen maar ook op andere zorgbehoevende gezinsleden van de werknemers.

Artikel 2 bepaalt het toepassingsgebied van het verdrag, met name alle takken van economische bedrijvigheid en alle categorieën van werknemers.

In artikel 3 wordt gesteld dat werknemers met gezinsverantwoordelijkheid die een betrekking vervullen of wensen te vervullen, daartoe het recht hebben en in staat gesteld moeten worden om dit recht uit te oefenen zonder aan discriminatie blootgesteld te worden.

Artikel 4 roept landen op tot het nemen van maatregelen waardoor werknemers met gezinsverantwoordelijkheid in staat gesteld worden om hun recht op vrije beroepskeuze uit te oefenen en waardoor rekening gehouden wordt met hun behoeften wat betreft arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid.

Overeenkomstig artikel 5 dient rekening gehouden te worden met de behoeften van werknemers met gezinsverantwoordelijkheid bij het opzetten van collectieve voorzieningen en moeten hetzij van overheidswege, hetzij op particulier initiatief, gemeenschapsvoorzieningen zoals kinderopvang en gezinshulp ontwikkeld worden.

Artikel 6 roept de landen op om passende maatregelen te nemen inzake voorlichting en educatie van het publiek, zodat meer begrip gekweekt wordt voor het beginsel van gelijkheid van kansen en gelijke behandeling.

In artikel 7 wordt bepaald dat maatregelen getroffen moeten worden om werknemers met gezinsverantwoordelijkheid in staat te stellen aan het arbeidsproces te gaan deelnemen, te blijven deelnemen of opnieuw te gaan deelnemen na een afwezigheid die te wijten is aan deze verantwoordelijkheid. Tot deze maatregelen behoren beroepskeuze en beroepsopleiding.

Artikel 8 stelt dat gezinsverantwoordelijkheid als zodanig geen geldige reden voor beëindiging van het dienstverband is.

Artikel 9 bepaalt dat de bepalingen van het verdrag kunnen toegepast worden door middel van wetten of voorschriften, collectieve arbeidsovereenkomsten, bedrijfsvoorschriften, scheidsrechterlijke vonnissen, rechterlijke beslissingen of een combinatie daarvan of op een andere wijze.

Artikel 10 biedt landen de mogelijkheid om het verdrag in fazen toe te passen, onverminderd het feit dat de te nemen maatregelen van toepassing moeten zijn op mannelijke en vrouwelijke werknemers die verantwoordelijk zijn voor hun afhankelijke kinderen. Landen die gebruik maken van deze mogelijkheid om het verdrag gefaseerd toe te passen, moeten dit signaleren.

Artikel 11 wijst erop dat werknemers- en werkgeversorganisaties het recht hebben om deel te nemen aan het ontwerpen en toepassen van maatregelen ter uitvoering van het verdrag.

Artikel 12 bepaalt dat de formele ratificatie van het verdrag moet megedeeld worden aan de directeur-generaal van de IAO en door hem of haar dient geregistreerd te worden.

Artikel 13 stelt dat dit nieuwe verdrag alleen die leden van de IAO bindt waarbij de ratificatie geregistreerd werd door de directeur-generaal van de IAO. Het verdrag treedt in werking twaalf maanden nadat de ratificatie van twee leden geregistreerd werd door de directeur-generaal. Daarna zal het verdrag voor elke lidstaat in werking treden twaalf maanden nadat de ratificatie geregistreerd werd.

In artikel 14 wordt bepaald dat het verdrag maar kan opgezegd worden na elke periode van tien jaar vanaf de inwerkingtreding. In dat geval dient het verdrag één jaar voor het verstrijken van de periode van tien jaar opgezegd te worden door middel van een mededeling aan de directeur-generaal.

Artikel 15 bepaalt dat de directeur-generaal aan alle lidstaten meedeelt welke landen het verdrag ondertekend of opgezegd hebben. In het bijzonder zal hij of zij medelen wanneer het huidige verdrag in werking getreden is.

Artikel 16 bepaalt dat de directeur-generaal alle gegevens met betrekking tot een ratificatie of opzegging van het verdrag zal medelen aan de secretaris-generaal van de Verenigde Naties.

Artikel 17 stelt dat de raad van bestuur van de IAO steeds een rapport met betrekking tot de toepassing

van het huidige verdrag kan voorleggen aan de Conferentie met het oog op een gedeeltelijke of gehele herziening.

In artikel 18 wordt bepaald dat, wanneer de Conferentie een nieuw verdrag aanneemt met betrekking tot voorliggende materie, de ratificatie van het nieuwe verdrag de onmiddellijke opzegging van het oude verdrag zal inhouden, tenzij uitdrukkelijk anders bepaald wordt. Op dit ogenblik van inwerkingtreding van het nieuwe verdrag, zal het oude niet langer geratificeerd kunnen worden. Het oude verdrag blijft van kracht voor lidstaten die het nieuwe verdrag niet ondertekenen.

Artikel 19 bepaalt dat de Franse en de Engelse versie een gelijke authenticiteit hebben.

4. Relevantie van het verdrag voor Vlaanderen en de gemengde aard ervan

Het IAO-verdrag nr. 156 betreffende gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, is al internationaal van kracht en het draagt geen nieuwe beleidsmatige elementen aan. Het schetst eerder een ruim kader en heeft geen wijzigingen in het Vlaamse beleid tot gevolg. Het enige nieuwe beleidsaspect is het internationale signaal dat gegeven wordt door het federale België via de ratificatie van dit verdrag. Dit is niet onbelangrijk in het licht van het debat over de liberalisering van de wereldhandel.

Het IAO-verdrag nr. 156 is op Belgisch niveau een gemengd verdrag. De bevoegdheid van de gewesten qua arbeidsbemiddeling blijkt uit de artikelen 3 en 7, terwijl de gemeenschapsbevoegdheden aan bod komen in de artikelen 5, 6 en 7, nl. de kinderopvang, de gezinshulp, het onderwijs en de beroepsopleiding.

De Vlaamse overheid heeft al een aantal rechtsregels en bestuursmaatregelen uitgewerkt die bijdragen tot de ontwikkeling in de richting die door het verdrag gewenst wordt, bijvoorbeeld:

- het decreet d.d. 15 juli 1997 voor een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen;
- het actieplan van de Vlaamse overheid voor positieve acties bij Vlaamse ambtenaren (kinderopvang in korte schoolvakanties, vormingspakket om cultuurverandering te bewerkstelligen, weten-

schappelijk onderzoek, organiseren van netwerken voor vrouwen);

- de uitbouw van buitenschoolse kinderopvang;
- een kinderopvangpremie bij het volgen van een beroepsopleiding;
- de aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking en tijdskrediet. Deze premies komen bovenop de onderbrekingsuitkering voor wie zijn/haar loopbaan volledig, halftijds of met 1/5 onderbreekt. De premies stimuleren het volgen van opleiding en het vervullen van zorgtaken, bv. ouderschapsverlof, palliatief verlof, verlof voor medische bijstand, voor opvoeding van kinderen of opvang van bejaarde ouders);
- het actieplan van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) voor positieve acties (bv. bevorderen van deelname van vrouwen aan opleidingen in het bijzonder rol-doorbrekende opleidingen, acties voor herintredende vrouwen enzovoort);
- het decreet d.d. 8 mei 2002 houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt (het zgn. decreet Mahassine);
- de gemeenschappelijke platformteksten gesloten tussen de Vlaamse Regering, de Vlaamse sociale partners en de eigen organisaties van allochtonen en personen met een handicap met betrekking tot “evenredige participatie en diversiteit 2010”;
- de cofinanciering met middelen van het Vlaams Sociaal-Economisch Overlegcomité (Vesoc) van de acties en projecten binnen zwaartepunt 5 van het Europees Sociaal Fonds (ESF) rond onder andere genderneutrale beroepskeuze, opleiding en begeleiding en het uitwerken van een goede combinatie van werk en privé-leven;
- de aandacht voor gelijke kansen van mannen en vrouwen in honderden diversiteitplannen bij Vlaamse ondernemingen, instellingen en lokale besturen;
- de ontwikkeling, de promotie en het ter beschikking stellen van instrumenten zoals de ‘Family and Business Audit’, en ‘Quick Scan’ die suggesties aanreiken voor een verbetering van de afstemming tussen werk en privé;

- de diversiteittoets binnen de sectorconvenants en bepaalde tewerkstellingsmaatregelen;
- de sectorconvenants bevatten mogelijkheden om op sectorniveau acties te ontwikkelen die de afstemming tussen arbeid en privé kunnen verbeteren;
- in het kader van de buurt- en nabijheidsdiensten biedt 58% van de diensten particuliere dienstverlening aan, waaronder aanvullende huishulp gericht op de afstemming tussen arbeid en gezin;
- de eindtermen in het onderwijs.

Bij deze niet-limitatieve lijst kunnen nog de regels en maatregelen gevoegd worden inzake het maatschappelijk welzijn, gezin, onderwijs en gezondheid.

De rol en het engagement van de Vlaamse sociale partners in de vormgeving van het arbeidsmarktbeleid in het algemeen en de inspanningen gericht op de kansengroepen, moeten in het bijzonder vermeld worden. De bovenstaande voorbeelden van acties en regelgeving komen tot stand na advisering door de sociale partners in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV). Ze worden uitgevoerd na overleg en consensus binnen het Vesoc, en de uitvoering is een zaak van gedeelde verantwoordelijkheid. Het is dat brede draagvlak dat garant moet staan voor succes.

De in België aan gemeenschappen en gewesten toegekende bevoegdheden inzake werkgelegenheid (beroepsopleiding, arbeidsbemiddeling, werkgelegenheidsprogramma's, tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten) komen niet in het gedrang door dit verdrag. Dit verdrag kadert in de gedragslijn die in verschillende regeringsverklaringen terug te vinden is en die eveneens door de vertegenwoordigers van de arbeidswereld in ons land gevolgd wordt.

Het verdrag wordt op grond van artikel 16 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 ter goedkeuring voorgelegd aan het Vlaams Parlement. De instellingen van de Vlaamse Gemeenschap zijn in hoofde van hun bevoegdheden op het vlak van de werkgelegenheid en andere beleidsdomeinen betrokken bij het beleid inzake gelijke kansen voor en de gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers met gezinsverantwoordelijkheid.

Het Vlaams ambtenarenstatuut bevat reeds verschillende formules om professionele en familiale verantwoordelijkheden te combineren waaronder deeltijdse

prestaties, deeltijdse aanwerving, loopbaanonderbreking en borstvoedingspauzes. Er zijn bijgevolg geen aanpassingen nodig van het Vlaams personeelsstatuut. Hetzelfde geldt voor de rechtspositie van het onderwijzend personeel, zowel van het gemeenschapsonderwijs als van het gesubsidieerd onderwijs op alle niveaus.

5. Verloop van de procedure op internationaal, federaal en Vlaams niveau

Het verdrag werd aangenomen op 23 juni 1981 en trad in werking op 11 augustus 1983. Het is al door 37 landen geratificeerd.

Vermits het verdrag niet prioritair behandeld wordt, verloopt de Vlaamse procedure voor dit en andere gemengde IAO-verdragen traag. Er zijn twee soorten redenen voor het tijdsverloop.

Er is een puur nationale, federale beleidsreden. De nationale, later federale beleidsoptie, werd jarenlang aangenomen om eerst het intern recht in overeenstemming te brengen met de verdragen die door de Internationale Arbeidsconferentie aangenomen werden, alvorens die verdragen internationaal te ratificeren waardoor zij internationaal in werking treden.

Er is ook een reden die verband houdt met de evolutie van de Belgische instellingen. De federalisering van België in 1993 heeft geleid tot de internationale doorwerking van de interne bevoegdheidsverdeling tussen de federale overheid en de zes deelstaten ('in foro interno, in foro externo'). Daardoor moesten de nog niet eerder door België geratificeerde verdragen getoetst worden aan die bevoegdheidsverdeling. Het ging om 56 verdragen, waarvan er 37 exclusief federaal geacht werden en dus 19 als gemengd beschouwd werden. Met die oefening werd stilaan begonnen in oktober 1997, eerst in de Werkgroep gemengde verdragen (WGV), adviesorgaan van de Interministeriële Conferentie Buitenlands Beleid (ICBB), daarna via een werkgroep ad hoc van experts, in opdracht van de WGV. Die werkgroep ad hoc rondde zijn opdracht af in juni 2000 en diende bij de WGV zijn voorstel in.

In zijn vergadering d.d. 8 oktober 1997 legde de WGV het gemengde karakter van het verdrag vast ten opzichte van de Vlaamse Gemeenschap. De ICBB heeft die beslissing op 20 januari 1998 bekrachtigd. In zijn vergadering d.d. 21 juni 2000 wilde de WGV zijn beslissing van 1997 voor dit verdrag bevestigen. Naar

aanleiding van die bevestiging, maakte de Vlaamse vertegenwoordiger in de WGV voor het IAO-verdrag nr. 156 een voorbehoud ten gunste van de bevoegdheid van het Vlaams Gewest, nl. de arbeidsbemiddeling (artikelen 3 en 7). Het verslag van de WGV d.d. 21 juni 2000 werd op 10 oktober 2000 door de ICBB goedgekeurd.

6. Advies van de SERV

In zijn advies d.d. 10 september 2003 toont de SERV zich verheugd dat werk gemaakt wordt van de ratificatie van de IAO-verdragen. De SERV herhaalt dat een voorafgaande toetsing van de Vlaamse regelgeving aan de verdragen wenselijk is.

Bovendien zegt de SERV dat vrijwel altijd over het hoofd gezien wordt dat Vlaanderen bevoegd is voor de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse openbare sector en van het onderwijzend personeel, zodat telkens ook voor die groepen moet nagegaan worden of de Vlaamse overheid de regelgeving naleeft.

Volgens de SERV is het eveneens aangewezen in de memorie van toelichting de rol en het engagement van de Vlaamse sociale partners in de vormgeving van het arbeidsmarktbeleid in het algemeen en de inspanningen gericht op de kansengroepen, te vermelden. De rol die de SERV en het Vesoc vervullen moet geëxpliciteerd worden.

De memorie van toelichting werd volgens de opmerkingen van de SERV aangevuld, meer bepaald hoofdstuk 4.

Op 2 mei 2006 werd aan de SERV een nieuw advies gevraagd. In zijn brief d.d. 17 mei 2006 toont de SERV zich tevreden over het feit dat rekening gehouden werd met de opmerkingen die hij op 10 september 2003 gemaakt heeft. De SERV wenst dan ook geen bijkomende opmerking te formuleren en verleent zijn goedkeuring aan het ontwerp van decreet houdende instemming met het verdrag. De SERV hoopt dat snel kan overgegaan worden tot ratificatie van het verdrag.

7. Advies van de Raad van State

In zijn advies d.d. 3 augustus 2006 maakte de Raad van State geen opmerkingen.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Yves LETERME

*De Vlaamse minister van Economie, Ondernemen,
Wetenschap, Innovatie en Buitenlandse Handel,*

Fientje MOERMAN

*De Vlaamse minister van Werk,
Onderwijs en Vorming,*

Frank VANDENBROUCKE

*De Vlaamse minister van Welzijn,
Volksgezondheid en Gezin,*

Inge VERVOTTE

*De Vlaamse minister van Bestuurszaken,
Buitenlands Beleid, Media en Toerisme,*

Geert BOURGEOIS

*De Vlaamse minister van Mobiliteit,
Sociale Economie en Gelijke Kansen,*

Kathleen VAN BREMPT

VOORONTWERP VAN DECREET

houdende instemming met het verdrag nr. 156
betreffende gelijke kansen en gelijke behandeling
van mannelijke en vrouwelijke werknemers: werknemers met gezinsverantwoordelijkheid,
aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie
tijdens haar zeventenzestigste zitting in Genève op 23 juni 1981

DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme en de Vlaamse minister van Economie,
Buitenlands Beleid en E-government;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

De Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij
het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Artikel 1

Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Artikel 2

Het verdrag nr. 156 betreffende gelijke kansen en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers: werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar zeventenzestigste zitting in Genève op 23 juni 1981, zal volkomen gevolg hebben.

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Bart SOMERS

De Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme,

Renaat LANDUYT

De Vlaamse minister van Economie, Buitenlands Beleid en E-government,

Patricia CEYSENS

VOORONTWERP VAN DECREET

houdende instemming met het verdrag nr. 156
betreffende gelijke kansen en gelijke behandeling
van mannelijke en vrouwelijke werknemers: werknemers met gezinsverantwoordelijkheid,
aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie
tijdens haar zeventenzestigste zitting in Genève op 23 juni 1981

DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming, de Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, de Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme en de Vlaamse minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

De Vlaamse minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Artikel 1

Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Artikel 2

Het verdrag nr. 156 betreffende gelijke kansen en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers: werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar zeventenzestigste zitting in Genève op 23 juni 1981, zal volkomen gevolg hebben.

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Yves LETERME

De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming,

Frank VANDENBROUCKE

De Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin,

Inge VERVOTTE

*De Vlaamse minister van Bestuurszaken,
Buitenlands Beleid, Media en Toerisme,*

Geert BOURGEOIS

De Vlaamse minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen,

Kathleen VAN BREMPT

ONTWERP VAN DECREET

DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Economie, Ondernemen, Wetenschap, Innovatie en Buitenlandse Handel, de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming, de Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, de Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme en de Vlaamse minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

De Vlaamse minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Artikel 1

Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaanlegenschap.

Artikel 2

Het verdrag nr. 156 betreffende gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers: werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar zevenenzestigste zitting in Genève op 23 juni 1981, zal volkomen gevolg hebben.

Brussel, 15 december 2006.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Yves LETERME

De Vlaamse minister van Economie, Ondernemen, Wetenschap, Innovatie en Buitenlandse Handel,

Fientje MOERMAN

De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming,

Frank VANDENBROUCKE

De Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin,

Inge VERVOTTE

De Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme,

Geert BOURGEOIS

De Vlaamse minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen,

Kathleen VAN BREMPT